

1 <http://www.aguilaimperial.org/>

Per als amants de les aus, la pàgina web del Programa de conservació de l'àguila imperial ibèrica disposa d'informació sobre les actuacions que porten a terme -anellatge, conservació, educació ambiental d'aquesta au i d'altres. Es poden trobar publicacions periòdiques, un butlletí electrònic amb les novetats, programes d'excursions temàtiques i una completa agenda d'activitats entre una àmplia i extensa informació. Com a curiositat té un "gran germà" en directe d'un niu d'àguila imperial connectat a una càmera web 24 hores al dia.



1

2 AGÈNCIA DE SALUT PÚBLICA DE BARCELONA <http://www.aspb.cat/>

Entitat de l'Ajuntament de Barcelona que es dedica a activitats de salut pública. Entre altres funcions, poden interessar-nos les activitats relacionades amb el medi ambient i la salut laboral. A la seva pàgina web, a més de les seves funcions, podem trobar-hi documentació de divulgació en temes com ara el tabac, les antenes de telefonia mòbil, l'amiant, la lipoatròfia semicircular, la contaminació atmosfèrica, la tuberculosi, etc. En publicacions podem trobar diversos documents informatius sobre medi ambient relacionats amb la salut, com ara partícules en aire, ozó, òxids de nitrogen, etc. Sobre salut laboral, publicacions com la revista periòdica de la Unitat de Salut Laboral de Barcelona, enquestes de salut, estudis, etc. La informació s'hi explica de forma clara, però la pàgina està una mica desordenada i barreja els documents de salut laboral i medi ambient amb d'altres de salut pública.

3 Seguretat de màquines

Quadern preventiu que tracta de la seguretat de les màquina-eina. S'hi tracten els riscos, les mesures preventives, les normes de treball, etc. que cal seguir per a evitar i reduir l'exposició als riscos. Idioma: català. Pots aconseguir un exemplar sol·licitant-lo a la teva federació o a la Secretaria de Medi Ambient i Salut Laboral o a través de la pàgina web de la UGT de Catalunya. www.ugt.cat



2

4 Estrès tèrmic

Quadern preventiu que informa de les conseqüències per a la salut que poden tenir les exposicions a temperatures extremes, com han d'avaluar-se aquestes exposicions i les mesures que han de dur-se a terme per a evitar qualsevol dany per a la salut. Idioma: català. Pots aconseguir un exemplar sol·licitant-lo a la teva federació o a la Secretaria de Medi Ambient i Salut Laboral o a través de la pàgina web de la UGT de Catalunya. www.ugt.cat

5 Postures, esforços i moviments: metodologia de valoració

Llibre dedicat a explicar als delegats de prevenció els principals mètodes d'avaluació ergonòmica per a la càrrega física, els moviments repetitius, les postures forçades, la manipulació manual de càrregues. També s'hi expliquen els efectes per a la salut, les mesures preventives necessàries, aspectes de gènere, vigilància de la salut específica, etc.

La segona part recull informació específica per als delegats de prevenció; actuació, protocol d'Inspecció de Treball, models de cartes, legislació relacionada, etc. Pots aconseguir un exemplar sol·licitant-lo a la teva federació o a la Secretaria de Medi Ambient i Salut Laboral o a través de la pàgina web de la UGT de Catalunya. www.ugt.cat



3



4



5

Sense risc

Les notícies de salut laboral i medi ambient de la UGT de Catalunya

14

juny 2008

Jornada fent camí plegats

Entrevista a Juan Manuel de Oña,
Fiscal de siniestralidad

28 d'abril, Dia Mundial de la Seguretat
i Salut en el Treball

Amb el finançament de:



www.ugt.cat

l'entrevista	pàg. 2
Juan Manuel de Oña , coordinador de siniestralidad laboral del Tribunal Supremo	
el tema	pàg. 5
Fent camí plegats: jornada para técnicos y delegados de prevención	
tu opines	pàg. 6
Jaume Paül, delegat de FETE/UGT de Catalunya	
especialitza't	pàg. 7
Fotocopiadores i impressores làser	Pàg. 7
Càrrega de bateries	Pàg. 8
El tractament de l'assetjament psicològic a l'Administració pública	Pàg. 9
medi ambient	pàg. 10
Dia Mundial del Medi Ambient	
ha estat notícia	pàg. 11
ha passat	pàg. 12
Dia Internacional per la Seguretat i la Salut en el Treball 2008	
explica'ns	pàg. 13
Iván Guardiola Novella	
preguntes amb resposta	pàg. 14
t'interessa	pàg. 15

SENSE RISC
 Rambla de Santa Mònica, 10
 08002 Barcelona
 otprl@catalunya.ugt.org
 933046832

DIRECCIÓ
 Dionís Oña

COORDINACIÓ
 Mamen Márquez

EQUIP DE REDACCIÓ
 Carmen Aparicio, Maite Escribano, Marta González, Marta Juan, Maria Marín, Mamen Márquez, Lucía Mateo, Germán Milara, José Luis Olalde, Mercè Ros, Eduard Salvador, Jaume Suriol.

TRADUCCIÓ I CORRECCIÓ LINGÜÍSTICA
 Anna Lliuró

DISTRIBUCIÓ
 Raquel Viloca i Gabinet de Comunicació de la UGT de Catalunya

DISSENY I MAQUETACIÓ
 Jolines Producciones

IMPRESSA
 Artyplan

DIPOSIT LEGAL
 B-22.569-2007



paper reciclat

editorial

Enguany, la UGT de Catalunya ha commemorat el Dia Internacional de la Seguretat i la Salut en el Treball amb dos actes ben diferenciats.

El 24 d'abril vam organitzar una jornada de treball en què vam reunir diferents agents implicats en la salut laboral -tècnics i delegats de prevenció, Administració pública, fiscalia, etc. Com podeu comprovar en el tema central, d'aquesta jornada se'n van extreure unes conclusions que han de servir per a enfocar millor les mesures de treball que hem de tirar endavant tots nosaltres. Si bé, tots els presents vam concloure que la situació està millorant, com ho demostren de forma tímida les dades de sinistralitat, cal fer canvis en temes com la millora substancial de la formació en prevenció de riscos laborals, l'excés de la burocratització de la gestió preventiva, compromís més gran de les mútues d'accidents de treball, més agilitat en el sistema judicial, etc.

El dia 28 d'abril, vam celebrar un acte al Parc de la Nova Icària amb motiu del Dia Internacional de la Seguretat i la Salut en el Treball. En aquest marc, es va plantar un arbre en record de tots els companys i companyes que van perdre la seva vida a causa d'accidents laborals i malalties professionals. En aquest acte, simbòlic i emotiu, es va recordar que els delegats i delegades de prevenció són les arrels capil·lars que faran enfortir i assolir que, tant les empreses com l'Administració, assumeixin la responsabilitat que els correspon en matèria de prevenció de riscos laborals, per a la qual cosa, l'assumpció de la gestió preventiva, com a pròpia, es fa irrenunciable.

Esperem que aquests actes hagin aconseguit l'objectiu de divulgar la necessitat d'una cultura preventiva, i que fent camí junts podem millorar les condicions de treball de les persones d'aquest país. No serveix de res treballar cadascú per la seva banda, hem d'unir forces, compartir objectius i avaluar resultats per a continuar millorant.

Dionís Oña i Martín

Juan Manuel de Oña Navarro

Fiscal especial de sala, coordinador de siniestralidad laboral del Tribunal Supremo

Desde su nombramiento, en abril de 2006, se ocupa principalmente de coordinar y fijar criterios de actuación en la red de fiscales especializados en siniestralidad laboral creada por la Fiscalía General del Estado. Anteriormente ejerció durante 19 años como fiscal jefe de la Audiencia Provincial de Almería.

1.- El año pasado hubo 844 muertes en jornada laboral. ¿Cuántas de éstas llegaron a los tribunales? ¿A qué se debe esta diferencia entre el número de procedimientos incoados y el de muertes por accidente laboral?

Conforme a los datos estadísticos proporcionados por las fiscalías territoriales, durante el año 2007 se incoaron en todo el territorio nacional un total de 503 procedimientos penales por homicidio imprudente en accidente laboral, lo que supone un porcentaje de 59,59% del total de muertes en jornada laboral, según los datos proporcionados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. La evolución, con ser mejorable, es positiva, si recordamos que en 2005 el porcentaje no llegó al 20% y que en 2006 ese porcentaje –que fue mejor- se elevó al 50,41% del total. Esta evolución trae causa, sin duda, de un mayor esfuerzo de los fiscales especialistas en controlar este tipo de procedimientos, en cumplimiento de las instrucciones impartidas por el fiscal de sala que, a su vez, lleva un registro propio y general de estos procedimientos.

Sigue habiendo, no obstante, un desfase entre uno y otro dato, debido, en un porcentaje difícilmente precisable a fallos de control de estos procedimientos que se incoan con las calificaciones genéricas de muerte, imprudencia, homicidio imprudente u otras de semejante tenor sin adjetivarlos con el complemento necesario de “en accidente laboral” pese a constar claramente esta etiología en las actuaciones, lo que determina que no se incluyan en nuestras estadísticas ni tampoco en las de los juzgados de instrucción. Hay otro porcentaje, tampoco concretado ni concretable, que deriva de supuestos de muertes que merecen la doble calificación de accidente laboral y accidente viario –que no in itinere- que se producen frecuentemente en el sector servicios (por ej. transportista o empleado de servicios de paquetería: camiones, furgonetas, ciclomotores...) y que pese a incluirse, lógicamente, en las estadísticas del Ministerio de Trabajo como accidentes de trabajo que son, en el procedimiento penal constan y se tramitan como accidentes de circulación que es la calificación que definitivamente prevalece, por lo que si en el año 2007 en el sector servicios se produjeron un total de 326 accidentes mortales, un porcentaje no determinable –aunque posiblemente elevado- de éstos ha dado lugar a un procedimiento penal incoado por “homicidio imprudente en accidente de circulación”, no computándose entonces en nuestras estadísticas como producido en accidente de trabajo.

Nos esforzamos en corregir estos desfases y creo que



algo estamos consiguiendo, aunque por las razones apuntadas –y otras de menor repercusión numérica- difícilmente podremos llegar a una total coincidencia de datos.

2.- Usted ha manifestado en algunas ocasiones la necesidad de crear una ley integral que permita un tratamiento unitario de la siniestralidad. ¿Podría explicarnos de forma breve esta propuesta y las mejoras que comportaría?

Una futura Ley Integral de Siniestralidad Laboral –propuesta que fue incorporada al programa del PSOE en las últimas elecciones- tendría la gran ventaja de armonizar la legislación en materia preventivo-laboral, generando un conjunto legislativo relativamente uniforme que dotaría al sistema legal de mayor seguridad jurídica y a los operadores jurídicos, de unos instrumentos más manejables. Cabrían dos posibilidades de abordar esta Ley Integral: una más profunda que, partiendo de la idea de transversalidad, abarcara todas las materias y tratamientos legales relacionados con la siniestralidad laboral, incluidos los sociales y asistenciales, y otra más modesta que se refiriera al estricto tratamiento jurídico, tanto preventivo-laboral como el relativo a la reacción legal contra la siniestralidad laboral, que incluiría una regulación precisa que evitase la multiplicidad de procedimientos hoy posibles para la reclamación del daño y el llamado “peregrinaje de jurisdicciones” que frecuentemente lleva consigo. En definitiva, una Ley Integral de Siniestralidad Laboral que contemple todas las cuestiones que hoy se ventilan ante distintos órdenes jurisdiccionales como son el civil, penal, social y contencioso-administrativo.

3.- En algunas sentencias se fija la indemnización por accidente de trabajo después de descontar las prestaciones que haya podido recibir el trabajador por otras vías (por ejemplo, el recargo de prestaciones de la Seguridad Social). ¿Considera correcta esta práctica? ¿Al tratarse de vías distintas, no deberían de ser independientes?

El pasado año 2007, y organizado por el Consejo General del Poder Judicial, se creó un llamado Grupo de Investigación para el Estudio de las “Prestaciones e indemnizaciones en materia de accidentes de trabajo: aspectos penales, civiles y laborales”, del que yo formé parte, y una de las conclusiones

a que se llegó es que lo percibido por el concepto de prestaciones de la Seguridad Social se debería deducir de la suma indemnizatoria que procedería de no haber mediado tales prestaciones, puesto que todas tienen su origen en el mismo hecho: el daño producido por el accidente de trabajo con resultado lesivo: muerte, lesiones, secuelas... Esta conclusión es legal y procesalmente impecable, pero lo cierto es que es aplicada solamente por la jurisdicción social y, en escasa medida, por las resoluciones recaídas en los procedimientos civiles y penales, lo que lógicamente genera dudas a la hora de ejercitar la acción de resarcimiento, hecho que, en sí mismo, no es bueno. Paralelamente, también se valoró —aunque no se llevó a las conclusiones generales— la necesidad de regular legalmente los criterios de valoración de los daños y perjuicios derivados de un accidente laboral con determinación de unos baremos lo más objetivos posibles.

Sin embargo, no fue posible un mínimo acuerdo sobre el recargo de prestaciones, su naturaleza y funciones, descartándose por la mayoría que, al menos por el momento, su cuantía puede deducirse del monto indemnizatorio.

Todas estas cuestiones deberían tener una concreta regulación legal que podría hacerse, precisamente, a través de esa pretendida Ley Integral que resolvería las dudas y —lo que es más importante— las divergencias entre resoluciones judiciales de distinto orden jurisdiccional y aún dentro de cada uno de ellos.

4.- La definición de accidente de trabajo incluye también las lesiones psíquicas que tengan su origen en el trabajo. ¿Se remiten también a la Fiscalía los casos de acoso psicológico o sexual, y otros asuntos relacionados con aspectos psicosociales?

Nos preocupa, obviamente, la trascendencia jurídico-penal que pueden tener las llamadas enfermedades profesionales cuando tengan su origen en incumplimientos graves de la normativa preventivo-laboral y, entre ellas, lógicamente, las lesiones psíquicas, pero hay que reconocer las dificultades que estas investigaciones llevan consigo en el ámbito estrictamente penal. Hay pocas sentencias de la jurisdicción penal que aborden esta materia. Una de ellas, es la STS 537/05 de 25 de abril en el “caso ARDYSTIL” sobre enfermedades pulmonares, y más recientemente, una sentencia absoluta de la Audiencia Provincial de Alicante, en el llamado “caso del Amianto”, que ha sido recurrida por el Ministerio Fiscal ante el Tribunal Supremo y pende de resolución.

Cosa distinta son los casos de acoso sexual y psicológico a que la pregunta se refiere. El acoso sexual en el trabajo está expresamente tipificado como delito en el art. 184 del C.P., por lo que su tratamiento penal es el que corresponde a tales conductas como delitos perseguibles por denuncia expresa de la persona agraviada, de su representante legal o del Ministerio Fiscal (art. 191-1. C.P.). No son por ello infracciones penales que controlan las secciones de siniestralidad laboral de las fiscalías territoriales. Por su parte, el acoso psicológico o moral en el trabajo (que se conoce como mobbing), en mi criterio, puede ser constitutivo del delito contra la integridad moral previsto en el art. 173

del C.P. y, para las modalidades menos graves, en la falta de vejaciones injustas del art. 620 del C.P. Como sucede con el acoso sexual, también queda fuera del control de las secciones de siniestralidad laboral, lo que no obsta, obviamente, a que sean infracciones perseguibles por el Ministerio Fiscal cuando legalmente proceda.

5.- Considerando que la normativa no atribuye funciones ejecutivas y decisorias a los delegados de prevención, sino que se limitan a la consulta y participación, ¿hasta qué punto un delegado de prevención podría tener responsabilidad sobre un accidente? ¿Hay precedentes?

Las facultades y competencias de los delegados de prevención en materia de prevención de riesgos en el trabajo se establecen básicamente en el art. 36 de la LRPL. Estimo que de estas facultades y competencias no se puede extraer la conclusión de que el delegado de prevención es un “legalmente obligado” a los efectos previstos en el art. 316 CP, no sólo porque la LRPL le atribuye facultades y no obligaciones, sino porque son representantes de los trabajadores y no pueden ser considerados “delegados” del empresario o “encargados del servicio”.

Pero, además de las contempladas en aquellos artículos, los delegados de prevención tienen otra facultad importante, y es la de acordar, por decisión mayoritaria, la paralización de las actividades de los trabajadores en caso de peligro grave, inminente e inevitable, cuando el empresario no adopte las medidas necesarias para garantizar la seguridad, y siempre que no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal (art. 21.3 LRPL) ¿Se deriva de esta facultad la condena de “legalmente obligado”? La doctrina mayoritaria rechaza la posibilidad de que los delegados de prevención puedan ser sujetos activos del delito de riesgo, por cuanto la LRPL más que imponer un deber legal prevé una facultad, que además difícilmente puede considerarse como poder de decisión autónomo y suficiente, en cuanto que, en principio, está residenciada en el órgano de representación del personal, no obliga inmediatamente al empresario y está sujeta a la supervisión de la actividad laboral.

En cualquier caso, es cierto que no existen sentencias que analicen la responsabilidad de los delegados de prevención en cuanto tales. Sólo tres sentencias de audiencias provinciales hacen referencia a los delegados de prevención, pero son referencias incidentales de las que no derivaron responsabilidad penal.

Por todo ello, en una de las conclusiones de la reunión de fiscales especialistas en siniestralidad laboral, celebrada en Ávila en junio de 2006, se indicaba que “quedarán fuera de la imputación personal los delegados de prevención de riesgos laborales, como representantes de los trabajadores que son, sin ningún poder de decisión o mando”.

6.- En caso de determinarse una conducta imprudente del trabajador, ¿esto podría exonerar de responsabilidad al empresario? ¿Cómo valora la propuesta de la Estrategia Española de desarrollar las obligaciones y responsabilidades de los trabajadores a través de la negociación colectiva?



Una de las conclusiones adoptadas en la reunión de fiscales especialistas en siniestralidad laboral celebrada en Ávila en el año 2006 establecía que, de acuerdo con la doctrina constante del Tribunal Supremo (“al trabajador hay que protegerlo aún contra su propia imprudencia”), sólo con carácter excepcional la imprudencia del trabajador puede excluir la de los otros posibles intervinientes, y ello únicamente en los casos en que la conducta peligrosa de la víctima (normalmente, a título de imprudencia grave) sea decisiva para la producción del resultado lesivo y, además, excluyente de los posibles riesgos creados por otros intervinientes, que, de no ser así (por ejemplo, el empresario que conoce y tolera esa imprudencia del trabajador), podría determinar una “concurrency de culpas” con efectos atenuatorios en la responsabilidad penal y en la cuantía indemnizatoria.

Por otro lado, valoro positivamente, como no puede ser de otra forma, la propuesta del Documento de Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo de promover en el marco de la negociación colectiva la “implicación del trabajador en el cumplimiento responsable de sus obligaciones preventivas”. Repetidamente he dicho que el trabajador debe ser el primer agente de la prevención y es muy necesario que así sea para —entre otras cosas— dejar sin argumentos a quienes sistemáticamente tratan de desplazar la responsabilidad de los accidentes a la conducta irregular o imprudente de los trabajadores.

7.- El colectivo de los trabajadores inmigrantes es uno de los más desfavorecidos y con más dificultades para denunciar, y al mismo tiempo de los más expuestos a los accidentes. ¿Cree conveniente establecer medidas especiales para este colectivo a nivel de Fiscalía?

Las medidas que el Ministerio Fiscal puede y, de hecho, pretende, proponer, para favorecer los testimonios de los trabajadores inmigrantes víctimas y testigos de hechos sometidos a procedimiento judicial, son las legalmente previstas y, en concreto, la posibilidad de concesión a la víctima de la residencia temporal por razón de colaboración con las autoridades policiales, fiscales o judiciales, que autoriza el art. 31.3 de la Ley de Extranjería y desarrolla el art. 45.5 del Reglamento de Extranjería. Dado que estas víctimas son testigos privilegiados de los hechos objeto de

la investigación y además beneficiarios de la posible indemnización que pueda acordarse en sentencia, podrá solicitarse de la correspondiente Subdelegación del Gobierno que se le conceda un permiso de residencia temporal por el período máximo de un año renovable por el tiempo necesario para la conclusión del proceso mediante sentencia.

Otra posibilidad legal es la que permiten los art. 59.4 de la Ley de Extranjería y 117.3 del Reglamento de solicitar la inejecución de la expulsión del extranjero víctima o testigo de estos delitos, de tal forma que si durante la tramitación de la causa se acredita su situación irregular así como que se sigue un procedimiento de expulsión contra ellos o que ha recaído resolución de expulsión, el Ministerio Fiscal puede dirigirse a la autoridad gubernativa competente para interesar que no se ejecute la expulsión o que, en caso de que la misma se hubiere ejecutado, se autorice el regreso a España del testigo para llevar a cabo las diligencias judiciales en que deba intervenir, es decir, para que preste su declaración en juicio.

Son posibilidades legales, especialmente la primera de ellas, que tratamos de potenciar en beneficio de estos trabajadores.

8.- Una de las explicaciones recurrentes sobre la alta accidentalidad de nuestro país es la falta de cultura preventiva. ¿Mejorar la respuesta penal ante los accidentes laborales contribuirá a una mayor concienciación?

A mí me parece que, en alguna medida, difícil o imposible de cuantificar, una adecuada respuesta jurídico-penal a las conductas gravemente infractoras de la normativa laboral, ya den lugar a resultados lesivos derivados de accidentes laborales o solamente generen situaciones de riesgo para la salud y seguridad de los trabajadores, desarrolla cabalmente la función de prevención general que hoy se reconoce como esencial en el Derecho Penal moderno. La persecución y castigo de esos hechos cuando son constitutivos de delito tiene sin duda un componente de disuasión que, creo yo, contribuye de forma significativa en la concienciación de empresarios, técnicos y demás responsables de la seguridad y salud en el trabajo y, en definitiva, a la profundización de la cultura de la prevención que es, ante todo, un imperativo ético —y por tanto personal—, pero también un imperativo social que se debe traducir en una sensibilización especial por parte de toda la colectividad, y, en todo caso, un imperativo legal que se impone a través de exigencias legales y de las responsabilidades —también las penales, por supuesto— que de su incumplimiento deriven. Ese incumplimiento nunca puede ser rentable, pero tampoco y especialmente, por sus consecuencias jurídico-penales.

Fent camí plegats: jornada para técnicos y delegados de prevención



El 24 de abril, UGT de Catalunya realizó una jornada como preámbulo del día 28 de abril de 2008, Día Internacional de la Seguridad y Salud Laboral. El tema se centró en la relación y el trabajo conjunto que deben realizar los delegados y técnicos de prevención y las dificultades, tema de interés reflejado en el incremento de las consultas relacionadas con los servicios de prevención tanto ajenos como propios, así como determinar el grado de responsabilidad que tienen.

El desconocimiento mutuo de las tareas, las funciones y las circunstancias del otro, dificultan el trabajo de los dos, dando lugar a conflictos, interpretaciones erróneas, retraso del trabajo, etc. pero tanto el sentido común y la propia Ley de prevención establecen que deben trabajar juntos para conseguir mejores resultados. Si bien la relación técnico/a - delegado/a es particular en cada caso, se pueden establecer una serie de generalidades que se dan con frecuencia:

- Hay trabajadores muy colaboradores que facilitan la tarea de los técnicos. Por ejemplo, el acompañamiento y explicación de las funciones y proceso productivo recae frecuentemente en los delegados de prevención, pese a no entrar dentro de sus funciones legislativas.
- Falta de relación entre ellos excepto en las visitas del técnico a la empresa y en las reuniones de comité de seguridad y salud, en las que el técnico de prevención suele ofrecer habitualmente el asesoramiento de forma íntegra a la empresa.
- Visión de los técnicos como parte de la empresa, en lugar de la figura de asesoramiento de ambos, delegados y parte empresarial.
- Utilización de conceptos de prevención de riesgos laborales como medida de presión de conceptos de material sociolaboral por parte de los delegados de prevención que dificulta el desarrollo de una cultura preventiva.

Contamos con la presencia de profesionales de reconocido prestigio en su materia, como **Joan Guach**, director del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo del Ministerio de Trabajo, que realizó una exposición sobre la formación a delegados y trabajadores en general. También aclaró los conceptos sobre la nueva formación de técnico superior de prevención de riesgos laborales.

Concha Pascual, subdirectora general de Seguridad y Salud del Departament de Treball de la Generalitat, que comentó los resultados de la encuesta catalana de condiciones de seguridad y salud y los resultados de los estudios sobre servicios de prevención de la Generalitat, además de realizar propuestas de actuaciones necesarias para mejorar la prevención como desburocratización de la prevención, prevención integral en toda la empresa, primar la figura del trabajador designado, etc.

Manel Fernández, Presidente de AEPSAL. Asociación de Especialistas en Prevención y Salud Laboral, realizó una ponencia dedicada principalmente a la figura del técnico de prevención de riesgos laborales. Explicó el análisis del sistema preventivo laboral español realizado por la asociación, así como la situación actual de los técnicos; ratios de empresa, precariedad laboral, estado de la profesión, etc.

Miguel García, Secretario de Salud Laboral y Medio Ambiente de MCA de UGT de Catalunya explicó la visión sindical sobre la situación entre los técnicos y delegados de prevención, así como aspectos de gestión de la prevención y realizar propuestas para avanzar en prevención.

Juan Manuel de Oña, Fiscal delegado coordinador de siniestralidad laboral, participó para explicar la visión y el ejercicio del Ministerio Fiscal en cuanto a siniestralidad laboral así como clarificar los supuestos de responsabilidad penal de los técnicos y los delegados de prevención.

Tanto **Mar Serna**, consellera de Treball de la Generalitat, como **Josep M. Álvarez**, coincidieron en la clausura al determinar la necesidad de trabajar todos unidos, así como tener presente el coste real de la prevención frente al coste de los accidentes.

Ésta y otras cuestiones relacionadas con la gestión preventiva se trataron en el transcurso de la jornada. Derivadas de la participación de los ponentes y asistentes, las **conclusiones de la jornada** se pueden resumir en los siguientes temas:

- Respecto a la **situación de la prevención**, reflejar que si bien, poco a poco, está mejorando, si tenemos en cuenta los datos de accidentalidad, con respecto a la gestión preventiva, mejoras del trabajo de los técnicos, la respuesta fiscal, etc. es necesario que todos los implicados (comités de seguridad y salud, empresas, servicios de prevención, etc.) trabajemos juntos para

conseguir una situación mejor a la actual.

- Con relación a la **formación**, se debe mejorar en todos los ámbitos implicados; técnicos, delegados de prevención y los empresarios. Se debe aumentar e implantar la CULTURA PREVENTIVA a todos los niveles. En cuanto a la formación de los técnicos superiores se debe esperar a la implantación total del Tratado de Bolonia de reforma de las universidades. En principio, la nueva formación quedará como un master universitario (equivalente a una licenciatura), esto es, como una formación dentro de la universidad de ampliación de estudios de grado (equivalente a una diplomatura). Los técnicos ya formados no necesitarán convalidación para poder realizar sus funciones, ya que en principio, al estar ya acreditados por la autoridad laboral, podrán seguir con su trabajo el resto de su vida laboral.
- Se ha puesto en evidencia la necesidad de clarificar los términos de la prevención, **facilitar la gestión preventiva** a las pymes con el fin de que la gestión preventiva sea más comprensible a todos los agentes implicados, así como hacer más comprensible el lenguaje técnico utilizado. Se debe realizar, entre otros objetivos, la reforma de la acreditación de los servicios de prevención, la eliminación de la burocratización de la gestión y mayor implicación de todos los miembros del Comité de Seguridad y Salud en la elección de la modalidad preventiva y en el servicio de prevención ajeno.
- Se producirá en las empresas el **cambio de una fase** de cumplimiento de los aspectos necesarios por ley y requeridos por la Inspección de Trabajo a una fase de mejora real de las condiciones de trabajo. Los agentes implicados (técnicos, delegados, empresarios, etc.) debemos estar preparados para ello.
- Debemos exigir mayor compromiso por parte de las **MATEPPSS**, entre otras cuestiones, en el incremento de la calidad de sus servicios de prevención ajenos.
- En cuanto a la **responsabilidad penal**, se debe tener en cuenta el incremento de la actividad judicial. Por otro lado, reflejar que la doctrina que se está aplicando en este momento conforme al Código Penal establece que los técnicos de prevención únicamente serán responsables en caso de que el técnico sea el encargado del servicio o realice incorrectamente alguna de sus funciones específicas como por ejemplo la evaluación de riesgo, etc. Por parte de los delegados de prevención, en ningún caso se establece que tengan responsabilidad penal, ya que son representantes de los trabajadores y no tienen poder decisorio en la empresa.

Agradecer a todos los asistentes el interés y la participación demostradas. Se puede consultar el resumen de todas las ponencias en nuestra página web www.ugt.cat

Mamen Márquez



Jaume Paül, delegat de FETE/UGT de Catalunya, a les comarques de Girona. Membre de la Comissió Paritària de Seguretat i Salut del Departament d'Educació. Membre del Consejo de Salud de FETE estatal, tècnic superior en Prevenció de Riscos Laborals.

Què opines sobre la relació entre els tècnics i els delegats de prevenció?

Crec que és difícil, però tots plegats hem de fer un esforç per reconèixer la professionalitat de cadascú i la necessitat d'anar plegats. En el meu sector (educació), l'intercanvi d'informació amb els tècnics ens ajuda molt. Moltes vegades fem pinya, i això ajuda a reivindicar millores. Falta molt per arribar a tenir una cultura preventiva suficient, però hem millorat els darrers anys.

Tot i així, hem de denunciar l'incompliment allà on sigui de la Llei de prevenció de riscos laborals. Per sobre dels tècnics, per bons professionals que siguin, hi ha l'empresa que, al final, és la que triga a aplicar les mesures correctores o ignora els informes tècnics, com és habitual a l'Administració pública.

Com creus que milloraria la gestió de la prevenció?

Es fa totalment necessària la regulació del sector laboral dels tècnics, que treballen molt a precari, sense conveni propi, i la majoria de les vegades sota la pressió de les empreses, si són recursos propis encara més.

Els delegats de prevenció no estan prou preparats per fer el seguiment tècnic de tots els problemes, amb una bona col·laboració mútua (delegats i tècnics), la gestió i la informació milloraria. Crec que en aquesta col·laboració hi ha moltes oportunitats de treballar en una mateixa direcció i guanyar en cultura preventiva.

Ha estat útil aquesta jornada per la teva tasca sindical?

Sí. Crec que ha estat una bona idea reunir les veus de tots els que intervenim d'una manera o una altra en prevenció laboral, per adonar-nos que anem en el mateix vaixell. De les conclusions, em quedo amb la visió global de la situació dels prevencionistes, que és penosa, i explica moltes coses. Crec que s'obren moltes propostes de millora pels propers anys i que les administracions s'han posat les piles. Disminuir la sinistralitat laboral és un objectiu per tothom, i les darreres mesures posades en marxa per la Fiscalia i el Departament de Treball haurien de donar bons resultats.

Mamen Márquez

Riscos laborals a l'oficina: fotocopiadores i impressores làser



La utilització de fotocopiadores i impressores làser pot comportar una sèrie de riscos, en cas de no fer un bon ús i un bon manteniment dels equips, així com per les condicions ambientals existents al lloc de treball on estiguin instal·lades. Per ordre de gravetat, els riscos que pot comportar l'ús d'aquests equips de treball van des de l'exposició a ozó, tòner i compostos orgànics volàtils i, en darrer lloc, exposició a radiacions no ionitzants (ultraviolada).

La radiació ultraviolada, emesa per aquests equips en el moment de fer la còpia, és capaç de dissociar la molècula d'oxigen (O₂) i formar-se ozó (O₃). La majoria de les impressores làser alliberen **ozó**. Si bé compten amb un filtre per a absorbir el gas, aquest pot acabar gastant-se. S'ha de verificar en el manual d'instruccions amb quina freqüència s'ha de reemplaçar.

A partir d'una concentració determinada, l'ozó es caracteritza per la seva olor agradable de trèvol tallat. El reduït llindar d'olor (0,0076 a 0,036 ppm) permet detectar-lo fàcilment, abans que hi hagi concentracions nocives. Quan arriba a una concentració suficient per a provocar mal de cap, irritació ocular i dificultat respiratòria, l'olor es torna intensa i picant. Diverses agències de normalització han establert límits a la quantitat d'ozó a què els usuaris poden exposar-se. Segons el que s'estableix als Límits d'Exposició Professional per a Agents Químics a Espanya 2008, una persona no ha d'exposar-se a una quantitat d'ozó superior o igual a 0,1 parts per milió (ppm), durant un període superior a 8 hores.

Aquestes condicions afavoreixen l'exposició a l'ozó:

- Instal·lar més d'una impressora làser en una àrea tancada.
- Humitat relativa de l'aire extremadament baixa.
- Inadequada ventilació de l'oficina.
- Respirar l'aire que surt directament del ventilador de la impressora.
- Tenir el filtre antiozó en condicions no adequades.

- Llargs períodes d'impressió combinats amb qualsevol dels punts anteriors.

Els moderns **tònners** secs no haurien de representar cap risc per a la pell o els ulls, excepte potser en els subjectes més sensibles; a més a més, els equips més moderns fan servir cartutxos de tòner que redueixen al mínim el contacte amb la pols. De qualsevol manera, ha d'evitar-se que entri en contacte amb la pell o els ulls. La zona afectada es pot rentar amb aigua i sabó, i els ulls s'han d'esbandir amb aigua durant diversos minuts.

Els **COV (compostos orgànics volàtils)** emesos per les fotocopiadores són subproductes presents en tòners i peces de plàstic, en components de cautxú i en lubricants orgànics. L'exposició a compostos químics concrets, que pot produir-se en les proximitats d'una fotocopiadora en funcionament, es troba normalment molt per sota de tots els límits laborals d'exposició.

Cal seguir les recomanacions del fabricant sobre la seva ubicació i ventilació, especificades en el manual d'ús. És lògic esperar que per a totes les màquines, menys potser les més grans, una habitació amb una circulació d'aire raonable (més de dues renovacions per hora) i espai al voltant de la màquina suficient per a les operacions de manteniment siguin condicions suficients per a evitar l'acumulació d'ozó i les olors.

Quant al risc de danys causats per **radiacions ultraviolades**, els equips ben dissenyats no presenten cap risc derivat de la llum intensa, ni tan sols (en el cas de la fotocopiadora) si la platina queda il·luminada sense estar coberta per l'original. Alguns sistemes d'il·luminació estan connectats amb una coberta opaca que evita l'exposició de l'operador a la font. Totes les impressores làser estan classificades com equips làser de Classe 1, que significa que, en condicions de funcionament normals, la radiació làser (el feix lluminós) és inaccessible, perquè està tancat a dins del mecanisme d'impressió i no presenta cap risc per a les persones. Igualment, s'han de seguir les precaucions generals per al maneig de qualsevol equip connectat al corrent elèctric. És a dir, ha de desendollar-se estirant de la clavilla i no del cable. Per a això, l'endoll ha de ser visible i no s'ha de sobrecarregar connectant-hi molts equips. No s'haurien de posar líquids que es puguin vessar sobre la fotocopiadora per a evitar descàrregues, ni manipular-hi productes inflamables a prop. Les escletxes de ventilació no han d'estar obstruïdes per a evitar un augment de temperatura amb conseqüent risc d'incendi.

Convé sempre llegir el manual d'instruccions de l'equip abans de treballar-hi. Hi ha components que no solen considerar-se manipulables pel client, i el seu desmuntatge i ajustament exigeixen coneixements especials. En cas d'avaría, és necessari avisar el servei tècnic i l'usuari no ha de realitzar aquelles tasques per a les quals no està format per a evitar posar-se en risc. El fabricant disposa de rutines de treball segures que han de seguir els especialistes degudament formats del servei tècnic.

Lucía Mateo

Càrrega de bateries



A la indústria és molt corrent la utilització de mitjans mecànics -carretons elevadors, transpalets, etc., pel transport i elevació de càrregues. L'alimentació dels motors d'aquests equips de treball es fa a través de bateries. És important conèixer quina és la millor norma per l'operació de càrrega de bateries.

PRINCIPALS RISCOS I MESURES DE SEGURETAT

Risc de contacte i projecció d'àcid sulfúric

- No afegir àcid sulfúric, si la norma del fabricant així ho especifica.
- Durant la desconexió de la bateria poden registrar-se petits bombolles d'àcid.
- Fer servir els equips de protecció personal adequats.

Risc de contacte amb el corrent elèctric en la utilització dels equips de càrrega

Seguir les instruccions específiques del fabricant i les pautes del procediment de càrrega.

Risc d'incendi i explosió ocasionat pel despreniment d'hidrogen i oxigen en presència d'un focus d'ignició

Aquest despreniment és feble amb la bateria en repòs o en descàrrega, però arriba al seu valor màxim al final de la càrrega i especialment si se sotmet a una sobrecàrrega. La generació d'aquests gasos continua durant aproximadament una hora després de desconnectar el corrent de càrrega. Per aquest motiu, s'ha de:

- Verificar la càrrega i regular la intensitat que subministra el carregador. Tenir en compte les recomanacions del fabricant.
- Abans de realitzar qualsevol operació en una bateria que ha estat carregada, és recomanable deixar-la com a mínim una hora i amb els taps trets, ventilar cada cel·la.
- Evitar els focus d'ignició a prop del sector de càrrega, per exemple:
 - Mistos o encenedors utilitzats per a mirar el nivell d'electròlit a través dels orificis d'afegit d'aigua destil·lada.
 - Flames de bufadors per a soldadura o tall. Aquestes operacions s'han de fer en llocs apartats.
 - Espurnes d'equips de soldadura a l'arc elèctric.
 - Espurnes per curtcircuits amb eines o objectes metàl·lics

que entrin en contacte amb els borns de la bateria. Es poden evitar cobrint els borns amb una caputxa aïllant i fent servir eines també aïllants.

- Espurnes originades quan s'instal·la o desmunta una bateria d'un vehicle mentre el corrent circula pel circuit de la bateria. Per a evitar-ho, tots els aparells del vehicle (ràdio, llums, ventiladors, etc.) han d'estar desconnectats. Qualsevol petit consum com el dels llums interiors d'un vehicle pot generar una petita espurna en el punt que s'interromp el circuit elèctric.
- Ha d'estar totalment prohibit fumar.
- Espurnes en la connexió o desconexió de la bateria amb el carregador. S'ha de realitzar l'operació amb l'interruptor del carregador desconnectat. Els connectors han de dur marcades les seves polaritats per a evitar confusions i danys a la bateria.
- Espurnes quan es desmunta el cable del born positiu de la bateria d'un vehicle si porta el pol negatiu a massa. La clau anglesa o fixa utilitzada en l'operació pot fer contacte amb la carrosseria o una massa metàl·lica del vehicle. Això s'evita desmuntant, en primer lloc, el cable negatiu que està connectat a massa. Quan s'instal·la la bateria en el vehicle, s'ha de connectar primer el cable no posat a massa (en el cas exposat, el positiu). El cable de posada a massa ha d'estar connectat a la carrosseria i al xassís del vehicle.

Riscos mecànics de caiguda d'objectes pesats sobre els peus i sobreesforços en operacions de manipulació manual

- Fer servir per desmuntar la bateria a càrrega els mitjans mecànics disponibles. Evitar el moviment manual de pesos.
- Tenir en compte per a l'ús de mitjans mecànics les normes específiques.

Risc d'ensopegar amb cables o objectes en llocs de pas

- Anar amb compte a l'hora de col·locar el material de rebuig en els recipients apropiats. No deixar-lo mai a terra o als passadissos.
- Netejar correctament el lloc de treball després de la tasca, i col·locar les eines que s'hagin fet servir al seu lloc.
- No deixar vessaments de líquids. Cal netejar-los tan aviat com apareguin.
- Mantenir sempre els passadissos lliures. No deixar-hi mai obstacles, ni tan sols per un moment.
- Assegurar-se que no hi hagi cables o filferros al terra dels passadissos.
- Mantenir l'equip de càrrega net.

PROCEDIMENT DE CÀRREGA

L'operació de càrrega s'ha de fer d'aquesta manera:

- Revisar l'estat dels taps de respiració per comprovar que no hi hagi cap obstrucció.
- Alhora, cal verificar el nivell de l'electròlit i omplir-lo amb aigua destil·lada, si és necessari.
- Els taps de les cel·les de la bateria es poden deixar trets o lleugerament descargolats, segons les instruccions del fabricant.
- Connectar els pols corresponents de la bateria i del carregador, tenint en compte la coincidència de la polaritat d'ambdós.
- Finalment, connectar el carregador a una presa de corrent altern.

Per a la desconexió, s'han de seguir aquestes pautes:

- Desconnectar, en primer lloc, el carregador de la xarxa elèctrica.
- Després desconnectar els connectors de la bateria. Finalment, es recol·loquen els taps.

IMPORTANT: L'operació de càrrega i desconnexió s'ha d'efectuar tenint en compte les instruccions del fabricant, que estan al cartell situat al costat del carregador.

Normes aplicables a bateries

NTP 617: Locals de càrrega de bateries d'acumuladors elèctrics de plom-àcid sulfúric

NTP 97: Bateries d'arrencada. Riscos d'accidents durant el maneig.

NTP 104: Bateries de Ni-Cd. Ús i manteniment.

ITC (instrucció Tècnica Complementaria)

MIE-RAT 11 "Instal·lacions d'acumuladors"

Maria Marín

El tractament de l'assetjament psicològic a l'Administració pública



És ben conegut que l'Administració pública és l'àmbit on es registra una incidència més alta de casos d'assetjament psicològic. Les causes són diverses, n'hauríem de considerar la peculiar estructura organitzativa que presenten les entitats públiques: estils de lideratge inadequats, canals de comunicació i informació deficients, falta de transparència i dificultats a l'hora de depurar responsabilitats, escassa promoció interna, indefinició de funcions i competències, etc. Si a tot això, hi afegim la peculiar relació laboral que tenen els funcionaris, on l'acomodament és impossible o molt difícil, s'entén l'elevat nombre de casos que es registren a sectors com la sanitat, l'ensenyament o l'Administració local i autonòmica.

Malgrat aquesta realitat, hem de dir que l'actuació de les administracions en aquest tema no ha estat massa exemplar, i que sovint veiem que es confirma aquella coneguda dita "el sabater és qui va més mal calçat". A tall d'exemple, podem fer esment del criteri tècnic 34/2003 de la Inspecció de Treball, segons el qual la mateixa Inspecció de Treball es declara no competent en casos d'assetjament que afectin funcionaris públics, en tractar-se d'una infracció en matèria de relacions

laborals (per tant, es limita a l'àmbit del treball assalariat regulat per l'Estatut dels Treballadors) i no de prevenció de riscos. Aquest criteri oblidava la perspectiva preventiva de l'assetjament i només ofereix als funcionaris la possibilitat d'obtenir la compensació d'un dany ja produït acudint al procediment administratiu que regula la responsabilitat patrimonial de les administracions públiques (RD 429/1993, de 26 de març).

Si bé el criteri tècnic 34/2003 no ha estat encara expressament derogat per l'Administració central, hem de dir que a Catalunya existeix la Instrucció 1/2006 de la directora general de Relacions Laborals que sí que reconeix la possibilitat d'actuar des de la vessant de prevenció de riscos laborals, i, per tant, insta la Inspecció de Treball a actuar en aquests casos, independentment que el denunciante tingui contracte laboral o sigui funcionari. Cal que tinguem molt present aquesta Instrucció ja que, per ara, és l'única que pot protegir el col·lectiu de funcionaris davant de situacions d'inseguretat jurídica que es podrien plantejar en aquests casos.

També cal esmentar l'aparició recent d'un informe del síndic de greuges de Catalunya sobre l'assetjament psicològic a les administracions públiques catalanes que analitza el marc legal d'aplicació (diferenciant entre personal laboral i funcionari) i la situació de la negociació col·lectiva. L'informe inclou també una sèrie de recomanacions centrades en quatre línies d'actuació:

- Tractar l'assetjament des d'una perspectiva integral que inclogui la vessant preventiva, conceptual, procedimental i sancionadora. Una regulació clara i completa afavorirà un bon tractament del fenomen i evitarà el pelegrinatge dels afectats pels diversos serveis de l'Administració.
- Cal que la normativa legal reguli i tipifiqui com a infraccions els supòsits d'assetjament psicològic. En el cas dels funcionaris, cal que la normativa catalana de funció pública doni compte de les conductes constitutives d'assetjament psicològic, aprofitant que cal adaptar-la a l'Estatut bàsic de l'empleat públic. En el cas dels laborals, cal que l'Estatut dels Treballadors i la LISOS tipifiquin com a infraccions els supòsits específics d'assetjament psicològic laboral, ja que ara només es concreta l'assetjament específic racial, ètnic, religiós, de conviccions o orientació sexual.
- Atès el baix nombre de convenis col·lectius i acords de condicions de treball que fan referència a l'assetjament psicològic, és pertinent que s'incrementi el tractament de l'assetjament psicològic en la negociació col·lectiva.
- Cal potenciar els protocols d'actuació per a l'estudi dels casos d'assetjament que assenyalin com han d'actuar la víctima, els representants del personal i l'Administració implicada, davant una denúncia d'assetjament.

Per més informació, podeu baixar els documents esmentats a: http://www.sindic.cat/ficheros/55_INFORME-ASSETJAMENT.pdf

Informe del síndic de greuges sobre assetjament psicològic a les administracions públiques catalanes (novembre de 2007). http://www.gencat.cat/treball/doc/doc_35493733_1.pdf

Instrucció 1/2006 de la Direcció General de Relacions Laborals.

Eduard Salvador

Dia Mundial del Medi Ambient



En la resolució 2994, de 15 de desembre de 1972, l'Assemblea General de l'ONU va designar el 5 de juny com el **Dia Mundial del Medi Ambient**, amb l'objectiu d'estimular la conscienciació vers el medi ambient a nivell mundial i promoure l'acció política.

CO2 Deixa l'hàbit! Cap a una economia baixa en carboni és el lema seleccionat per commemorar el **Dia Mundial del Medi Ambient** d'enguany. D'aquesta forma evidenciem que cercar mesures per reduir les emissions de gasos d'efecte d'hivernacle per aturar el canvi climàtic és un eix prioritari d'aquest segle.

L'objectiu principal és fer una crida a la conscienciació i reflexió de cap a on conduïm el nostre planeta.

Des de la **UGT de Catalunya** volem posar de manifest les greus conseqüències socials, econòmiques i ambientals, si no s'adopten mesures immediates i eficients per aturar l'emissió de gasos, que suposen **una amenaça per a la seguretat i l'estabilitat social**, perquè augmentaran de forma devastadora les inundacions i altres fenòmens meteorològics extrems, que afectaran l'agricultura, la modificació del quadre de malalties de tot el món (que es propagaran), entre d'altres conseqüències. Els costos econòmics d'aquests canvis seran més importants que els costos de les mesures necessàries per aturar-los.

Des de la **UGT de Catalunya** considerem que reorientar l'economia a les exigències del Protocol de Kyoto és una

oportunitat clau per accelerar la transició cap a un model energètic més sostenible. Complir aquest objectiu significa apostar per un procés de convergència i per augmentar la competitivitat del nostre sector productiu.

Pensem que per fer un pas significatiu en el nostre compromís per tal de reduir les emissions de gasos d'efecte d'hivernacle a l'atmosfera és important implicar tots els sectors responsables d'aquestes emissions, com és el cas dels sectors anomenats difusors -entre els quals hi ha el transport i el sector residencial.

Tanmateix, és una prioritat l'adequació dels sectors industrials invertint i millorant la tecnologia de les nostres empreses per mantenir la competitivitat de la indústria afectada. Considerem que per canviar la tendència i avançar de forma realista, tenint present la situació econòmica, tecnològica i distribució sectorial de l'ocupació de la nostra indústria, és necessari cercar vies alternatives que permetin reduir les emissions a un ritme considerable, evitant la deslocalització industrial i, sobretot, preservant l'ocupació.



Maite Escribano / Marta González

Hem fet una selecció de les notícies més rellevants relacionades amb salut laboral:

SAPS QUANT ET COSTA UN ACCIDENT DE TREBALL?



El Govern estudia exigir a les empreses assegurances obligatòries

La Fiscalia General de l'Estat, a instàncies de la Fiscalia Especial de Sinistralitat Laboral, ha traslladat al Govern el seu desig d'obligar les empreses a fer una assegurança de "responsabilitat civil", sobre accidents laborals i protecció de la salut dels empleats "per infraccions de les mesures de seguretat en el treball".

Planteja en la seva proposta que les empreses que no tinguin aquesta assegurança no puguin tenir llicències, autoritzacions o els permisos necessaris "per a l'execució de les obres o per al desenvolupament d'activitats fabrils". A més a més, "tota empresa principal que en subcontracti una altra haurà d'exigir-li, prèviament, que demostra que té vigent aquesta assegurança".

El fiscal especial de Sinistralitat Laboral del Tribunal Suprem, Juan Manuel Oña, que s'ha mostrat molt actiu en aquesta proposta, recull així un pla llançat per Federico Durán, catedràtic de Dret del Treball, i coordinador del Departament de Dret Laboral del despatx Garrigues. Amb aquesta idea, Durán explica que es tracta d'agilitar el procés, perquè el treballador, o la seva família, pugui cobrar la indemnització en el menor temps possible, en el cas que l'empresa sigui responsable dels fets.

Font: Expansion.com - 07/04/2008

El Departament de Treball posa a disposició de les empreses una eina per calcular el cost econòmic dels accidents

La prevenció de riscos laborals és una bona inversió i un element clau per a la competitivitat de les empreses. Tenint en compte la baixa proporció d'empreses que es preocupen per saber el cost econòmic de la sinistralitat, i amb l'objectiu d'ajudar les empreses a conèixer millor la repercussió negativa que els accidents de treball tenen en els seus comptes de resultats, el Departament de Treball ha posat en marxa a la seva pàgina web una eina informàtica que permet calcular els costos econòmics directes de cada accident laboral.

Aquesta eina facilita el càlcul del cost econòmic que suposa per a cada empresa un accident de treball, tenint en compte variables diverses com la pèrdua d'hores de treball tant de la víctima com dels seus companys i superiors, així com les pèrdues de producció, els desperfectes en la maquinària i les instal·lacions, així com les possibles despeses de caire legal o administratiu que es puguin derivar de l'accident.

L'aplicació informàtica, a la qual es pot accedir des de la pàgina web del Departament (<http://www.gencat.cat/treball>), també inclou la possibilitat d'obtenir la diferència entre la despesa generada per l'accident i la inversió que hauria permès evitar-lo.

Font: Comunicat de premsa de la Generalitat de Catalunya. Departament de Treball - 3/04/2008

Catalunya. La Generalitat crearà un registre d'empreses voluntàries per a afrontar el canvi climàtic

La Generalitat crearà un registre d'empreses adherides a un programa d'acords voluntaris per a plantar cara al canvi climàtic. Aquests convenis s'orienten a incentivar i visualitzar totes aquelles accions positives en la lluita contra el canvi climàtic que fan les empreses.

Les empreses que es vulguin adherir a aquests acords han de comprometre's voluntàriament a establir mesures que contribueixin a la reducció de les emissions, més enllà del que estan obligades per la normativa. Per la seva banda, la Generalitat estimularà aquests esforços i establirà mecanismes per al seu reconeixement públic.

Atenent a les experiències de diferents països de la Unió Europea, s'ha comprovat que els acords voluntaris entre empresa i Administració són una eina molt potent per a avançar en el camí cap a la sostenibilitat, a més de ser un dels instruments clau en el ventall de polítiques públiques de mitigació, especialment respecte als sectors no sotmesos a la Directiva del comerç d'emissions.

Font: barcelonactiva.es - 16/04/2008.

Lucía Mateo

Dia Internacional per la Seguretat i la Salut en el Treball 2008



El dilluns 28 d'abril, els sindicats CCOO i UGT de Catalunya vam celebrar el Dia Internacional per la Seguretat i la Salut en el Treball, el lema d'aquest any va ser "TREBALLEM PER VIURE, NO PER MORIR NI EMMALALTIR".

Enguany es va recordar tots els companys i companyes que han estat víctimes d'accidents de treball i malalties relacionades amb la feina. Aquesta reivindicació per part dels dos sindicats es va fer mitjançant la plantada d'un arbre al Parc de la Nova Icària. Durant el transcurs d'aquest acte, es va comptar amb les intervencions del secretari de Medi Ambient i Salut Laboral de la UGT de Catalunya, el senyor Dionís Oña, i el secretari de Salut, Ambient i Treball de CCOO de Catalunya, el senyor Llorenç Serrano.

Quant als accidents de treball, la tendència dels últims anys és a la baixa, i més concretament els mortals. Malgrat que és una tendència positiva confirmada al 2007, no es pot ocultar el drama que comporta perdre la vida tractant de guanyar-se el pa per un mateix o per a la família pròpia. És per aquest motiu, que la UGT de Catalunya i CCOO van voler posar de manifest que la situació continua essent inacceptable. Per això volem fer una crida a empresaris, administracions públiques, mútues i serveis de prevenció, perquè aquesta problemàtica es tracti de manera immediata i rigorosa.

Des de CCOO i la UGT de Catalunya ens proposem:

- Continuar treballant per assolir que el descens del nombre dels accidents de treball sigui una via sense retorn, fins a aconseguir l'objectiu de zero morts per accidents a la feina.
- Denunciar qualsevol pràctica que eviti la declaració i el reconeixement de les malalties professionals i lluitar contra les causes que les provoquen.
- Reivindicar la necessitat urgent d'avaluar i prevenir els riscos psicosocials, actuant sobre les causes estructurals o organitzatives que els provoquen i que tant de sofriment causen als treballadors i les treballadores.
- Reformar les mútues per fer-les més eficaces i sensibles a la salut i la seguretat dels treballadors i les treballadores.

Mercè Ros





Iván Guardiola Novella

Treballador d'una petita empresa de 100 treballadors dedicada a la venda i distribució de perfumeria, drogueria i neteja.

Grup Tria SL (perfumeries Laura) és una empresa dedicada a la venda i distribució de productes de perfumeria, drogueria i neteja. Tenen 20 botigues repartides entre Barcelona, Badalona, Santa Coloma de Gramenet i Sant Adrià de Besòs. També tenen el seu propi magatzem i fan de majorista per altres clients.

Penses que la teva empresa creu realment en la prevenció?

- La veritat és que es mouen força en el tema de la prevenció, però també és cert que encara hem de treballar per solucionar moltes coses.

Quines accions ha engegat la teva empresa durant l'últim any per a millorar la prevenció?

- Actualment, han començat a fer una avaluació de riscos de tots els centres de treball, de forma conjunta la nostra empresa i el servei de prevenció que tenen contractat.

De quina forma es transmet a la teva empresa la informació de prevenció als treballadors/es?

- Es fan cursets de tant en tant, no hi ha gaire informació. Som nosaltres els que proporcionem més informació als treballadors.

La teva empresa fa prevenció adreçada específicament a les dones?

- No, aquest és un dels temes on hem d'incidir més.

Què passa a la teva empresa quan una treballadora es queda embarassada?

- Encara no tenim un protocol establert pels embarassos, però quan estan embarassades no fan tasques que siguin perilloses per elles o per al fetus.

Quines dificultats tens a l'hora de desenvolupar la teva tasca com a delegat/da de prevenció a la teva empresa?

- La dificultat més important és la limitació de les hores sindicals. En tractar-se d'una empresa petita, no tenim totes les hores que ens farien falta.

Els altres treballadors/es de l'empresa coneixen l'existència de la figura del delegat de prevenció i la tasca que realitza?

- Nosaltres fem visites als centres de treball sempre que podem, per tal que ens coneguin i intentar solucionar els problemes que hi hagi en matèria de prevenció.

Marta Juan

Si vols comentar-nos la teva experiència sindical en temes de salut laboral, les teves negociacions amb l'empresa, alguna qüestió d'interès, etc. mana'ns un mail a otrprl@catalunya.ugt.org o truca'ns al 93-3046832

Quina temperatura hi ha d'haver en els centres de treball?



Segons el Reial decret 486/1997, pel qual s'estableixen les disposicions mínimes de seguretat i salut en els llocs de treball, la temperatura dels locals on es realitzin treballs sedentaris propis d'oficines o similar estarà compresa entre 17 i 27 °C.

La temperatura dels locals on es realitzin treballs lleugers estarà compresa entre 14 i 25 °C.

En els llocs de treball a l'aire lliure i en els locals de treball que, per l'activitat desenvolupada, no puguin quedar tancats, haurien d'adoptar-se mesures per què els treballadors puguin protegir-se, en la mesura del que sigui possible,

de les inclemències del temps.

El problema és que la temperatura del lloc de treball condiciona el que anomenem confort tèrmic. El confort tèrmic depèn de la calor que produïm nosaltres i dels intercanvis que fa el nostre cos amb el medi que ens envolta, que, alhora, estan condicionats per la calor ambiental. Però, també per l'activitat que es porta a cap i pel tipus de roba que duem en realitzar-la. El confort tèrmic, en dependre, doncs, de les característiques del medi i de la persona, no té el mateix paràmetre per a tots els treballadors/es.

Les condicions tèrmiques del lloc de treball estan condicionades pels valors de temperatura de l'aire que ens envolta, de la humitat de l'aire, que ens provoca una sensació de més o menys calor estant a la mateixa temperatura, segons sigui la humitat més alta o més baixa, la temperatura dels objectes que ens envolten (màquines, parets...) i la velocitat de l'aire del medi, això és de la presència o no de corrents d'aire.

Encara que el Reial decret 486/1997 estableix unes disposicions mínimes i generals per a tots els llocs de treball, és recomanable fer un estudi de condicions tèrmiques dels llocs de treball depenent de les activitats que s'hi duïguin a terme, les condicions climàtiques, la ubicació de l'empresa... més que guiar-nos únicament pels límits establerts per la legislació.

Un treballador autònom té obligació d'aplicar la legislació sobre prevenció de riscos laborals?



La Llei i les seves normes de desenvolupament s'apliquen en l'àmbit de les relacions laborals regulades a l'Estatut dels Treballadors i personal al servei de les administracions públiques. No obstant això, el deure de cooperació s'aplica

als treballadors autònoms que contractin treballadors per compte d'altri i que desenvolupin activitat en centres de treball de les empreses contractistes.

L'article 8 de l'Estatut del Treball Autònom, Llei 20/2007, i la Llei de prevenció de riscos laborals, LPRL, són les dues referències legals per a fomentar la prevenció entre els treballadors/es autònoms.

La LPRL està articulada sobre els principis d'eficàcia, coordinació i responsabilitat, i el col·lectiu autònom ha de vetllar pel seu compliment per a evitar i reduir els riscos d'accident i les malalties laborals als quals estan exposats en els seus llocs de treball. Quan en un mateix centre de treball desenvolupin activitats treballadors autònoms i treballadors d'una altra o altres empreses, i quan els treballadors autònoms executin la seva activitat professional en els locals o centres de treball de les empreses per a les quals prestin serveis, són aplicables per a tots plegats els deures de cooperació, informació i instrucció, previstos per als supòsits de coordinació d'activitats empresarials (LPRL art. 24.1 i 2).

Marta Juan

Si tens qualsevol dubte que vulguis compartir amb nosaltres, ho pots fer a: otrprl@catalunya.ugt.org